

Pengaruh Kompensasi, Sanksi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Mainan Edukasi Anak Wuffyland Malang

Oleh

Eka Nova Melinda*)

ekanova277@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

Hadi.Sunaryo@gmail.com

Siti Asiyah*)**

siti.asiyah@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe the Compensation, Penalty, Work Environment and Employee Performances of the Home Industry Wuffyland of Malang Regency, to determine the effect of Compensation, Penalty, Work Environment and Employee Performances. This research was conducted at the Home Industry Wuffyland of Malang Regency with a sample of 54 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis.

The results of the descriptive analysis showed that employees of the Home Industry Wuffyland of Malang Regency perceive agreement on all research variables, namely Compensation, Penalty, Work Environment and Employee Performances. Compensation has a significant effect on the performance of the Home Industry Wuffyland of Malang Regency. Penalty has a significant effect on the performance of the Home Industry Wuffyland of Malang Regency. Work Environment has a significant effect on the performance of the Home Industry Wuffyland of Malang Regency. Employee Performance has a significant effect on the performance of the Home Industry Wuffyland of Malang Regency.

Keywords: *Compensation, Penalty, Work Environment, and Employee Performance*

Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun banyak orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan sumber daya manusia yang hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan. Selain itu perusahaan juga memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Menurut (Mangkunegara,2012:09) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja.

Menurut Satrohadiwiryono (2010:293) tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atau pelanggaran yang disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima.

Menurut Schultz (2010:405) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaan atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang menonton dan kelelahan. Menurut Sedarmayati (2010:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan latar belakang maka dirumusan masalah Bagaimana Deskripsi lingkungan, kompensasi kerja dan kinerja karyawan dan pengaruh baik secara simultan maupun simultan.

Kinerja karyawan

kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan yang nantinya akan

nampak pada kemampuan, motivasi, serta mampu melihat peluang yang ada (Sinambela,2012:05).

Menurut Mangkunegara(2013:67), “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

kompensasi

Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah pengaharagaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontibusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Sanksi

Rivai (2015:603) sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2016:68) adalah sanksi yang diterima oleh karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

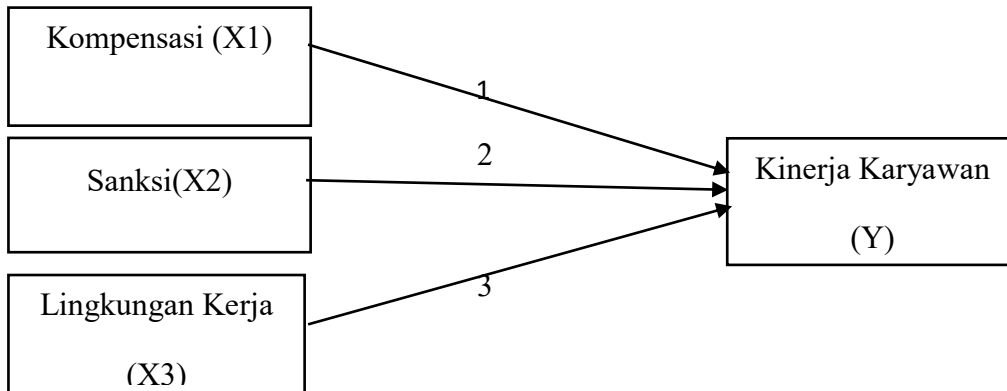
Lingkungan Kerja

Tyssen (2011:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, lingkungan psikososial yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori tersebut di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis Dalam penelitian ini sebagai berikut:ngan tujuan penelitian:

H1 : Terdapat Pengaruh Lingkungan,Kompensasi kerja dan kinerja karyawan terhadap karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh Sanksi terhadap kinerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dicapai maka jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di wuffyland yang beralamatkan Gg. II Sukaharjo, kec.Klojen, Kota Malang. penelitian ini direncanakan pada bulan Maret 2020 Sampai dengan Juli Tahun 2020.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek objek itu, (Sugiyono, 2010:117). Lingkungan kerja karyawan di Wuffyland Kota Malang sebagian dari masing-masing bagian berjumlah dari keseluruhan 116 karyawan

Pengambilan sampel yang digunakan *Propotional random sampling*, yaitu Teknik pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan besarnya jumlah

responden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi (Suharsimi, 2006:38). Dalam fasilitas lingkungan kerja tidak memandang jabatan dan bisa menikmati fasilitas yang disediakan perusahaan, baik fasilitas kerja maupun fasilitas umumnya yang menunjang kinerja karyawan Wuffyland Malang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 sampel.

Konsep variabel merupakan Batasan yang dijadikan Pedoman dan peneliti, maka yang dalam definisi ada beberapa variabel, antara lain:

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), “ kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Sanksi

Mangkunegara (2006:130) “ berpendapat mengenai sanksi itu suatu ancaman hukuman yang memiliki tujuan agar kinerja pegawai lebih baik, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43), “Lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2013). Sumber data dari penelitian ini berupa angket (kuesioner), yang diperoleh dari Home Industri Mainan Edukasi Anak Wuffyland Malang.

Pengumpulan ini menggunakan data dengan memberikan kuisioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2012:199) “kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab”. Dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket).

Menurut Ghozali (2011:139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika $p \text{ value} > 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi

heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode kolmogrovSmirnov jika hasil angka signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Uji normalitas Chi Square (Chi Kuadrat) digunakan jika ukuran sampel 30 data atau lebih ($n \geq 30$).

Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program spss. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = kompensasi

X2 = Sanksi

X3 = Lingkungan kerja

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi (Parsial)

e = tingkat kesalahan (error)

Uji F

Hasil uji F bisa dikatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.06 < 0,05. Demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel kompensasi, sanksi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Jika nilainya mendekati 1, maka hubungan semakin erat. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 0, maka hubungan semakin lemah. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Software SPSS 16 for window*. Output SPSS nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,174 yang berarti variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Uji t

Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel kompensasi kerja $0,973 < 0,05$ dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Wuffyland. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel sanksi kerja $0,784 < 0,05$ dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel sanksi terhadap kinerja karyawan Wuffyland. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel lingkungan kerja $0,519 < 0,05$ dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wuffyland.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Kompensasi dengan indikator gaji dan upah, Keadilan, Sanksi pekerjaan, kebijaksanaan di pekerjaan menunjukkan karyawan Wuffyland Kota Malang mempersepsikan cenderung sangat setuju. Skor indikator pada variabel kompensasi tertinggi dalam penelitian ini adalah target kerja dengan item pernyataan “perusahaan memberikan bonus kepada saya, apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan” Dan skor terendah pada indikator sanksi pekerjaan dengan item pernyataan “sanksi yang diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan”.

Sanksi menunjukkan bahwa karyawan Wuffyland Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju. Rata-rata skor indikator tertinggi pada variabel sanksi dalam penelitian ini adalah kedisiplinan kerja dengan item pernyataan “karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan akan dikenakan sanksi.” Dan skor terendah pada indikator perlindungan kerja yang mendukung dengan pernyataan “karyawan memperoleh perlindungan sanksi dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah.” Hasil ini menunjukkan bahwa seharusnya Wuffyland Kota Malang memperhatikan kondisi setiap karyawan dan menegakkan sikap kedisiplinan terhadap karyawan serta setiap karyawan dibiasakan memiliki sikap tanggung jawab kepada pekerjaannya masing-masing.

Lingkungan kerja menunjukkan bahwa Wuffyland Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju. Rata-rata skor indikator tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah perlakuan adil dengan item pernyataan “para karyawan mendapatkan perlakuan secara adil” dan skor terendah pada indikator kebijaksanaan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kebijaksanaan yang berlaku.”

Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Karyawan Wuffyland Malang mempersepsikan cenderung setuju. Rata-rata skor indikator tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah Kualitas dengan item

pernyataan “kualitas kerja saya sudah sesuai dengan target bekerja” dan skor terendah pada indikator Tanggung jawab dengan item pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan”. Dalam pemberian pekerjaan pada karyawan harus sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan agar kinerja yang dihasilkan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan para customer.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulan bahwa:

1. Analisis deskriptif pada variabel Kompensasi dengan indikator “gaji dan upah, target kerja, imbalan atas pekerjaan”. Dipersepsikan oleh karyawan Wuffyland Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.
2. Analisis deskriptif pada variabel Sanksi dengan indikator “sanksi kerja, kedisiplinan kerja”. Dipersepsikan oleh karyawan Wuffyland Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.
3. Analisis deskriptif pada variabel Lingkungan kerja dengan indikator “kualitas kerja, kebijaksanaan kerja”. Dipersepsikan oleh karyawan Wuffyland Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.
4. Analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan dengan indikator “kualitas kerja, kebijaksanaan kerja”. Dipersepsikan oleh karyawan Wuffyland Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian mengalami keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada keterbatasan Home industry Wuffyland Kota Malang.
Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada Wuffyland Kota Malang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas (independen) yaitu Kompensasi, Sanksi, Lingkungan Kerja. Variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan.

Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Wuffyland Kota Malang
Terkait dengan jawaban responden bahwa hasil kinerja karyawan di Wuffyland Kota Malang telah mencapai target secara kualitas maupun kuantitas sehingga dapat mempertahankan kinerja karyawan dengan cara tetap memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang cukup mendukung.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan peneliti-peneliti selanjutnya yang sekiranya tertarik permasalahan yang sama dan menjadikan faktor lain yang diangkat dalam penelitian ini sebagai bahan penelitian yang selanjutnya.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ibrahim. 2015. *Metode Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Kohun. 2002. *Workplace Environment and its impact on organizational performance in public sector organization, international Journal of Enterprise Computing and Business System International Systems*, Vol. 1 Issue 1 January 2011.

Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Mudah Memahami & Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Murwanysah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sastrohadiwiryo Siswanto. B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV

Schultz, Duane P. Dan Schultz. 2010. *Working Conditions and Work Today. Sixth Edition, Wiley and Sons, Inc.*



- Sedermayati. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*, penerbit : Mandar Maju. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tyssen. 2011. *Homing behavior of Parablennius parvicornis (Pisces: Blenniidae). Anales Universitarios de Etología*, 4:25-30. http://file.pkstdmo.lipi.go.id/id061-14001-2650_546.pdf. Diakses 19 September 2018.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Eka Nova Melinda*) Adalah Alumni FEB Unisma
Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Siti Asiyah*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**